



DIRETTIVA

OGGETTO: Assegnazione al Segretario Generale degli obiettivi da raggiungere per l'anno 2018 ai sensi della metodologia di valutazione della *performance* adottata dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella seduta del 19 dicembre 2016 - Determinazione della misura della retribuzione di risultato.

Premesso che:

l'art. 42 comma 1, del C.C.N.L. dei segretari comunali prevede che *"(...) Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico della funzione di Direttore Generale"*;

in base al comma 2 del medesimo art. 42 *"(...) Gli enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa"*;

il contratto della categoria prevede che la predetta retribuzione deve essere correlata al *"(...) conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi, ad eccezione dell'incarico della funzione di Direttore Generale"*;

il medesimo contratto prevede, altresì, che gli enti devono utilizzare, con opportuni adattamenti, la disciplina introdotta dal Decreto Legislativo 286/1999 al fine di definire i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati dei segretari comunali;

sia Ancitel, sia l'Unione dei segretari comunali hanno ritenuto che le funzioni del Segretario Comunale da sottoporre a valutazione sono quelle tipiche del medesimo (art. 97 del T.U.E.L.) e le altre eventualmente allo stesso conferite dal Sindaco, o in forza di regolamenti e statuto;

Considerato che:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, si è proceduto all'approvazione del *"Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune"*



di Napoli” predisposto dalla Direzione Generale, in conformità alla “*Metodologia di valutazione della performance dei dirigenti del Comune di Napoli*” elaborata

dall’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance e licenziata nella seduta del 6 giugno 2012;

il documento approvato riserva ad un successivo atto la definizione di metodologie appropriate per la valutazione della *performance* degli organi amministrativi di vertice dell’ente;

con deliberazione n. 1025 del 23 dicembre 2013, la Giunta Comunale ha istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione, in sostituzione dell’Organismo Indipendente di Valutazione;

i componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione, nominato con Decreto Sindacale n. 619 del 23 dicembre 2013, hanno licenziato nella seduta del 19 dicembre 2016, la “*Metodologia di valutazione della performance del Segretario Generale, del Direttore Generale, del Capo di Gabinetto e del Vice Segretario Generale*”;

in particolare, tale metodologia prevede che “*per il Segretario Comunale l’erogazione dell’indennità di risultato dev’essere collegata al raggiungimento di obiettivi puntuali, oggettivi e misurabili, che vengano previamente individuati ed assegnati dal Sindaco, con direttiva ex-art.50 T.U.E.L. e correlati a ciascuna delle funzioni*”;

in base a quanto sopra, gli elementi da valutare sono:

- la funzione di collaborazione e di assistenza giuridico – amministrativo nei confronti degli organi dell’ente in ordine alla conformità dell’azione giuridico amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta mediante l’espressione di osservazioni alle singole proposte;
- la funzione di rogito;
- la funzione di responsabile della prevenzione della corruzione, espressamente demandate al Segretario Comunale quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della Legge 190/2012 e del complesso di norme alla stessa sottese;
- l’esercizio d’ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

a ciascuna delle funzioni sopra elencate va attribuito un obiettivo specifico ed un



punteggio relativo, fino ad un massimo totale di 100 punti e, conseguentemente, il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo

potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati da parte del Sindaco,

con la retribuzione di risultato data dal punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento al conseguimento degli obiettivi correlati alle singole funzioni svolte ed attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 40 punti, valutazione negativa - nessuna retribuzione,
- da 41 fino a 50 punti 40% della retribuzione,
- da 51 fino a 70 punti 60% della retribuzione,
- da 71 fino a 85 punti 80% della retribuzione,
- da 86 fino a 90 punti 90% della retribuzione,
- da 91 fino a 100 punti 100% della retribuzione;

il Sindaco, sovrintendendo al funzionamento degli uffici e dei servizi del Comune a norma dell'art.50 T.U.E.L., può emanare direttive, rivolte ai dirigenti, ai sensi e per gli effetti del successivo art.109 T.U.E.L.;

l'art. 51 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli individua la direttiva come l'atto con il quale, per gli obiettivi non altrimenti individuati nel Piano esecutivo di gestione o in altri atti di valenza programmatica, il Sindaco, la Giunta, l'Assessore delegato e il Direttore Generale, per quanto di rispettiva competenza, orientano l'attività di elaborazione e di gestione proprie dei responsabili delle diverse strutture organizzative;

Visto il d.lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165;

Visto il d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

Visto lo statuto del Comune di Napoli ed i vigenti regolamenti interni;

EMANA

la seguente



COMUNE DI NAPOLI

IL SINDACO

DIRETTIVA

1. Al Segretario Generale sono assegnati, per l'anno 2018, i seguenti obiettivi da raggiungere, ai sensi della metodologia di valutazione della performance adottata dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella seduta del 19 dicembre 2016:

Funzione correlata	Obiettivo	Risultato atteso	Punteggio parziale massimo ottenibile
Collaborazione ed assistenza	Tempestività del riscontro alle richieste di consulenza giuridico – amministrativa da parte degli organi dell'ente	Pareri richiesti / Pareri resi entro 20 gg. dalla richiesta: 100%	25
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta mediante espressione di osservazioni alle singole proposte	Assistenza giuridica con espressione di osservazioni nell'ambito della funzione consultiva espletata in favore della Giunta	Predisposizione delle osservazioni agli atti deliberativi a firma del Segretario Generale: non inferiore al 90%	20
Rogito	Tempestività nella stipulazione dei contratti di appalto o di concessione in forma pubblico-amministrativa	Schemi contrattuali trasmessi dalla competente Area del Centro Unico Acquisti e Gare / Contratti stipulati entro il termine di 15 gg.: 100%	25
Prevenzione corruzione	Rafforzamento delle azioni di prevenzione della corruzione	1.Predisposizione della deliberazione di proposta del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza da sottoporre alla Giunta nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa.	15
		2.Relazione sul monitoraggio e l'attuazione del Piano e report al N.I.V. entro il 30 giugno.	15
Totale punteggio			100

2. La retribuzione di risultato del Segretario Generale per l'anno 2018 è determinata in misura pari al 10% del monte salari relativo alla medesima annualità ed è correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati.

***Il Sindaco
Luigi de Magistris***